Työhygienian toimisto 14.12.1989 1086/68/89

PSYYKKISET TEKIJÄT TYÖSSÄ: ERÄITÄ HAITTOJEN TUNNISTAMISTA, EHKÄISYÄ JA KORJAAMISTA KOSKEVIA NÄKÖKOHTIA

Kiertokirjeeseen 2/89 "Henkinen työsuojelu työsuojelun valvontatoiminnassa" liittyen lähetetään jakelussa mainituille tiedoksi ja valvontatyössä huomioon otettavaksi oheinen muistio (liite).

Muistiossa käsitellään yksityiskohtaisemmin eräitä virheellisen kuormittumisen ehkäisyn ja korjaamisen kannalta merkittäviä tekijöitä. Siinä esitetyt näkökohdat ovat tarkoitetut täydentämään em. kiertokirjeessä annettuja ohjeita henkisen työsuojelun valvontatoiminnasta.

Tässä yhteydessä viitataan myös työsuojeluhallituksen koulutus- ja tiedotustoimiston kirjeeseen nro 178/57/ 89 (24.1.89) "Työsuojelutarkastuksen perustieto psyykkisestä työsuojelusta". Kirjeen liitteenä olevassa kirjallisuusluettelossa on järjestyksessä toisena mainittu Anna-Liisa Elon laatima menetelmä "Psyykkisten kuormitustekijöiden arviointi työssä". Tarkastajat voivat käyttää ko. menetelmää tarkastustyössään. Menetelmiä on tarkoitus kehittää edelleen.

TYÖPAIKKATARKASTUKSET

Vaikka kaikki tarkastajat käsittelevät tarvittaessa mahdollisuuksiensa mukaan psyykkistä työsuojelua koskevia kysymyksiä, työsuojelupiirien on syytä valita tähän erityisesti halukkaita ja sopivia henkilöitä. Heille pyritään järjestämään aihetta koskevaa koulutusta ja työnohjausta. Ongelmien erityisluonteen vuoksi tarkastaja voi joutua työssään nojautumaan myös ulkopuolisten asiantuntijoiden apuun. Psyykkisen työsuojelun kysymyksissä tarkastuksia voidaan tehdä myös parityöskentelynä erityisesti vaikeissa kriisitilanteissa.

Fyysiseen terveyteen liittyvien tekijöiden tavoin kaikkia henkiseenkään terveyteen vaikuttavia tekijöitä ei voida paljain silmin havaita. Nämä tekijät voidaan kuitenkin saattaa havaittavaan muotoon niiden terveydellisen merkityksen tarkemmaksi arvioimiseksi. Pääasiallisena keinona tässä on eri menetelmillä kerättävä tieto työpaikalta.

Saadun tiedon perusteella on arvioitava kokonaisuudessaan työn ja työolojen terveydellinen merkitys henkilökunnan kannalta sekä harkittava jatkotoimenpiteitä. Arvioinnissa tarkastaja nojautuu omiin johtopäätöksiinsä aikaisemman työkokemuksensa perusteella. Hän voi myös tukeutua työterveyshuollon ammattihenkilöiden tai asiantuntijoiden lausuntoihin tai käyttää ulkopuolista erityisasiantuntijaa ennen lopullista päätöksentekoa.

Edellä mainittuina erityisasiantuntijoina tulevat kyseeseen mm. työsuojeluhallinnon palveluksessa ja työterveyshuollossa toimivat psykologit, työterveyslaitoksen tutkijat ja eräissä tapauksissa myöskin terveyskeskusten tai mielenterveyskeskusten asiantuntijat. Myös eräiden korkeakoulujen kuten esimerkiksi Helsingin teknillisen korkeakoulun ja Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen työpsykologian asiantuntemusta voidaan hyödyntää.

Tarkastuksen kulku

Tarkastuksen kulku työpaikalla voi noudattaa jo vakiintunutta käytäntöä alkukokouksineen, työpaikkakiertoineen ja loppukokouksineen. Myös muunlaiset lähestymistavat ovat mahdollisia. Vaikka yt-lain valvonta ei kuulukaan työsuojeluviranomaisten valvontaan, tulee kiinnittää huomiota yhteistyön toteutumiseen työpaikalla sekä pyrkiä lisäämään työyhteisön omia valmiuksia kehittää työolojaan.

Alkukokouksessa käsiteltäviä asioita ovat mahdollisesti jo etukäteen pyydetyt tai muuten kerätyt esitiedot. Nämä voivat koskea työterveyshuollon toimintaa kuten työpaikkaselvityksiä, työhönsijoitustarkastuksia, muita terveyden seurantatarkastuksia, vajaakuntoisten työssäselviytymisen seurantaa ja ohjausta sekä yleistä sairastavuutta. Myös henkilökunnan vaihtuvuus ja poissaolotiedot ovat tärkeitä. Niin ikään tapaturmia ja työaikoja koskeviin tietoihin kiinnitetään huomiota.

Keskustelujen avulla pyritään selvittämään mm., ovatko toimenkuvat riittävät selkeitä, miten työhön perehdyttäminen on järjestetty sekä, onko henkilökunnalla riittävästi koulutusmahdollisuuksia.

Huomiota voidaan kiinnittää myös siihen, miten tieto kulkee eri tasoilla organisaatiossa, onko työyhteisöä koskevia oleellisia muutoksia tiedossa tai onko niitä tapahtunut viime aikoina sekä miten yhteistyö työpaikalla toteutuu. Tällöin voidaan arvioida, miten yhteistyö esimiesten ja alaisten välillä on toteutunut, miten työntekijät toimivat keskenään yhteistyössä, toimivatko työyhteisön työsuojelu- ja työterveyshuolto asianmukaisesti sekä onko henkilökunnalla riittävästi mahdollisuuksia osallistua työyhteisön toimintaan.

Työpaikkakierroksella voidaan ulkoisten, fysikaalisten, kemiallisten ja fyysistä turvallisuutta koskevien tekijöiden lisäksi kiinnittää huomiota mm., millaiset mahdollisuudet henkilökunnalla on vuorovaikutukseen keskenään, millainen ilmapiiri työpaikalla on ja ovatko työvälineet ergonomisesti oikein suunniteltuja ja säädettyjä. Havainnoimalla ja keskustelemalla voidaan pyrkiä selvittämään, onko työ kokonaisuutena ottaen epäterveellisesti kuormittavaa, toisin sanoen joko määrällisesti tai laadullisesti yli- tai alikuormittavaa.

Kuormittavuuden arvioinnissa on omien havaintojen lisäksi tärkeää ottaa huomioon työntekijöiden, työterveyshuollon ja mahdollisten erityisasiantuntijoiden käsitys tilanteesta. Kuormittavuuden säätelyn kannalta merkittävä tekijä on, että työntekijällä on mahdollisuus säädellä itse oman työnsä suorittamistapaa.

Loppuarvioinnissa kootaan yhteen alkukokouksen esitiedot ja havainnot työpaikkakierrolta. Tässä vaiheessa arvioidaan yhdessä työpaikan ja työterveyshuollon edustajien kanssa työolojen terveellisyyttä ja turvallisuutta. Tavoitteena on saada työyhteisö itse kehittämään työolojaan.

Työolojen kehittämistyön käynnistämiseksi tarkastaja voi käyttää tilanteeseen sopivia, lain hänelle suomia keinoja. Loppuarvioinnissa kiinnitetään yksittäisten haittatekijöiden lisäksi huomiota työyhteisön kykyyn käsitellä ja ratkoa omia ongelmiaan (vertaa esitiedot). Työyhteisöä on pyrittävä auttamaan havaitsemaan myös toiminnan parantamisen kannalta merkittäviä tekijöitä.

Pöytäkirjamerkinnät

Tarkastaja voi keskusteluin ja suullisin neuvoin antaa työpaikan edustajille virikkeitä työolojen kohentamiseksi. Nämä riittävät, kun terveyden kannalta vakavaa haittaa ei ole havaittavissa. Tällöin suositukset ja neuvot ovat myönteisessä hengessä annettuja ohjeita.

Tilanne muuttuu vakavammaksi, kun on perusteltua syytä olettaa, että työstä ja työoloista aiheutuu terveydelle vaaraa. Tällöin tarkastaja saattaa joutua turvautumaan asiantuntijoiden apuun ennen lopullista päätöksen tekoa. Mikäli on aihetta epäillä, että työoloja ei toivotulla tavalla korjata, voidaan käyttää työsuojeluvalvonnan pakkokeinoja kuten kuulemismenettelyä, uhkasakkoja ja jopa käyttö- ja toimintakieltoja.

Toimistopäällikkö Heikki Loppi

Psykologi Kyösti Waris

LIITE muistio 6.10.1989 "Psyykkiset tekijät työssä: Eräitä haittojen tunnistamista ja ehkäisyä koskevia näkökohtia"

JAKELU työsuojelupiirit C
työsuojeluhallitus C

TIEDOKSI työministeriö/työympäristöosasto

Kyösti Waris 6.10.1989

**PSYYKKISET TEKIJÄT TYÖSSÄ:
ERÄITÄ HAITTOJEN TUNNISTAMISTA JA EHKÄISYÄ
KOSKEVIA NÄKÖKOHTIA**

A PUUTTEET TYÖN JÄRJESTELYSSÄ

Hyvälle työn järjestelylle on ominaista, että työt sujuvat tehokkaasti, joustavasti ja että työprosessi on mahdollisimman vähän altis erilaisille häiriötekijöille. Eräänä edellytyksenä tälle on, että työntekijä voi itse vaikuttaa työnsä suorittamistapaansa ja työympäristöönsä.

Sopimattomat työajat

Vuorojärjestelyissä tulisi ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon yksilölliset tekijät, kuten sopivuus vuorotyöhön (mm. fyysinen ja psyykkinen terveydentila). Kolmivuorotyöhön eivät erityisen hyvin sovi epileptikot, diabeetikot ja vatsahaavapotilaat. Varsinkin viimeisellä kolmanneksella raskaana oleville naisille ja naisille, joilla on pieniä lapsia, aiheutuu muita enemmän vaikeuksia sopeutua kolmivuorotyöhön.

Vuorojärjestelyissä tulisi suosia nopeata vuorokiertoa (1 - 3 päivän välein), jolloin fyysisiä sopeutumisvaikeuksia ei ehdi ilmetä ja jolloin sosiaaliset haitat jäävät myöskin pienemmiksi. Työvuorojen tulisi kiertää "eteenpäin", toisin sanoen järjestyksessä: aamuvuoro, iltavuoro ja yövuoro. Vuorojen väli tulisi olla riittävän pitkä, vähintään 10 - 12 tuntia.

Eräillä aloilla, mm. puunjalostuksessa, on otettu käyttöön viisivuorojärjestelmä ja siitä on saatu enimmäkseen myönteisiä kokemuksia. Työpäivän ja työvuoron alkamisajankohdalla on merkitystä erityisesti pienten lasten vanhemmille: siirtämällä työpäivän alkamisajankohtaa riittävästi, ehkäistään varhaisesta ylösnoususta aiheutuvia sosiaalisia haittoja.

Palkkausmuodon yhteydet sairastumis- ja tapaturmavaaraan

Urakkapalkkaukseen liittyvän kiireen on eräissä tapauksissa todettu lisänneen tapaturma- ja sairastumisvaaraa. Näin on varsinkin silloin, kun urakkalisä muodostaa huomattavan suuren osuuden kokonaispalkasta (yli 30 %). Urakkaluontoisissa töissä on työntekijöillä suuri houkutus laiminlyödä työturvallisuuteen liittyviä määräyksiä; näin tapaturmariski kasvaa. Mikäli mahdollista, tulisi turvamääräysten noudattamiseen kiinnittää erityisen suurta huomiota urakkatöissä ja pyrkiä lisäämään aikapalkkauksen osuutta tai työntekijöiden valinnanmahdollisuutta palkkausmuotojen suhteen.

Työn määrän sopivuus

Työn kokonaismäärään ja työtahtiin (tehtävät/aikayksikkö) liittyy usein kiire silloin, kun työntekijä joutuu ylittämään joko tilapäisesti tai pysyvästi normaalin suorituskykynsä. On huomattava, että vaihtelut suorituskyvyssä ovat eri yksilöiden välillä hyvin suuret: siinä, minkä toinen kokee kiireeksi, voi työtahti toisesta tuntua sopivalta tai jopa hitaalta. Myös saman yksilön suorituskyky voi vaihdella suuresti: normaalioloissakin 10:stä 30:een prosenttia, tilapäisen tai pysyvän liikarasitustilan aikana enemmänkin.

Pyrittäessä sovittamaan työmäärää työntekijälle sopivaksi, tulisi kiinnittää huomiota mm. yksilöllisiin tekijöihin kuten ammattitaitoon (= valmiudet) ja henkilökohtaiseen rytmiin (reaktionopeus) sekä työntekijöiden henkilökohtaiseen mielipiteeseen ja tuntemuksiin työn kuormittavuudesta.

Työmäärän aiheuttamaa ylikuormitusta voidaan ehkäistä mm. sopivalla tauotuksella. Tauotuksen määrän ja laadun tarve vaihtelee työstä riippuen erittäin paljon. Myös henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat jossain määrin tauotuksen tarpeeseen. Tauko tulisi voida pitää mieluiten silloin, kun tuntee siihen tarvetta.

Yleensä suositellaan, että taukoja tulisi kevyessä työssä olla vähintään 15 - 20 % kokonaistyöajasta. Raskaissa erityisolosuhteissa (esim. poikkeuksellisen korkeat lämpötilat) ja varsinkin silloin, kun työ on myös ruumiillisesti raskasta, taukojen osuus kokonaistyöajasta tulisi - ergonomisessa kirjallisuudessa esitettyjen käsitysten mukaan - olla 50 % jopa sen ylikin.

Työ tulisi järjestää niin, että taukoja syntyy riittävän tiheästi. Esimerkiksi suurta tarkkaavaisuutta edellyttävissä tehtävissä muutaman minuutin pituisia taukoja tulisi olla vähintään 20:n minuutin välein ja pienempiä (muutaman sekunnin pituisia) useamminkin. Isompia taukoja (5 - 10 min) tulisi olla vähintään kerran tunnissa. Kuhunkin työhön sopivan tauotuksen löytäminen edellyttää tarkkaa perehtymistä kyseisiin työoloihin.

Joissakin tapauksissa saattaa henkilökunnan lisääminen tulla kyseeseen kiireestä johtuvan liiallisen rasittumisen ehkäisemiseksi. Myös tähän tarkastaja voi tarkastustyössään kiinnittää huomiota. Näin on varsinkin silloin, kun työnkuvaan kuuluu ns. ruuhka- tai rasitushuippuja, jolloin työn määrä tai työtahti on tilapäisesti tavallista suurempi. Tällöin yhden työntekijän osalle tuleva kuormitus vähenee. Myös ns. tehtäväkiertoa voidaan soveltaa töissä, joissa työmäärä on liiallinen: työntekijä suorittaa tiettyjä tehtäviä vain tietyn lyhyehkön ajan, jonka jälkeen hän siirtyy toiseen tehtävään jne.

Työtehtävien määrään liittyvistä toimenpiteistä, esim. normaalijoutuisuuksien määrittely, samoin kuin muistakin työntekijöiden asemaan liittyvistä toimenpiteistä, on neuvoteltava hyvissä ajoin asianomaisten kanssa.

Fyysinen työympäristö: puutteet työvälineissä ja laitteissa

Työympäristön fyysinen kuormittavuus aiheuttaa myös henkistä kuormittumista. Fysikaalis-kemiallisten haittojen lisäksi tapaturma- tai sairastumisvaara aiheuttaa turvattomuutta työntekijöissä. Koneiden ja laitteiden varustelun ja sijoittelun tulisikin myös psyykkisen työsuojelun kannalta olla sellainen, ettei tapaturmavaaraa tai muita haittoja synny.

Sopimattomat työasennot

Työntekijöiden yksilöllisten ominaisuuksien riittävällä huomioon ottamisella työvälineitä suunniteltaessa ja käytettäessä ehkäistään terveydellisiä haittoja: työtasojen ja istuinten oikea mitoitus on tällöin tärkeää. Työn aiheuttamia virheellisiä työskentelyasentoja voidaan työvälineiden oikean mitoituksen lisäksi ehkäistä omaksumalla uusia työskentelytapoja. Työasentojen aiheuttamaa yksipuolista fyysistä kuormitusta voidaan myös lievittää sopivalla tauotuksella sekä elpymisliikunnalla. Myös tehtäväkierto tai työn monipuolistaminen (rikastaminen ja laajentaminen) voivat tulla kyseeseen.

Sosiaalisten kontaktien tai työyhteisön tuen puuttuminen (yksintyöskentely)

Eräissä ammateissa esiintyy yksintyöskentelystä aiheutuvia ongelmia. Tällaisia töitä esiintyy mm. kuljetus- ja hoitoaloilla sekä teollisuudessa esim. valvontatehtävissä. Henkisen kuormittumisen lisäksi yksintyöskentelytilanteet lisäävät onnettomuusriskiä ja haittaavat avunsaantia eräissä töissä (mm. metsä- ja maatalous).

Yksintyöskentelystä voidaan puhua toisaalta silloin, kun työstä puuttuvat sosiaaliset kontaktit kokonaan esim. työtovereihin, esimiehiin tai muihin ihmisiin ja toisaalta silloin, kun ei ole mahdollista saada työyhteisön tukea, vaikka muita ihmisiä, esim. asiakkaita tai potilaita, olisi paikalla. Yksintyöskentelytilanteita syntyy myös silloin, kun koneiden ja laitteiden sijainti tai niiden aiheuttama melu, pöly, savu yms. estävät työntekijöiden keskinäisen vuorovaikutuksen syntymisen.

Yksintyöskentelystä johtuvan haitan ehkäisemiseksi työt tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään siten, ettei kyseisiä tilanteita synny. Yksintyöskentelytilanteita voidaan ehkäistä tai vähentää mm. sijoittamalla koneet ja laitteet uudelleen, sopivalla tauotuksella, työaikajärjestelyillä, työkierrolla tai työn monipuolistamisella sekä oikealla, tiedottamista ja osallistumista suosivalla henkilöstöpolitiikalla ja työnjohtomenetelmillä.

Ilmeisten vaaratilanteiden varalle voidaan nopea avunsaanti turvata joissakin tapauksissa teknisin ratkaisuin järjestämällä työpaikalle hälytyskello, radiopuhelin yms.

Riittävän koulutuksen avulla voidaan pitää henkilökunnan ammattitaitoa yllä ja ehkäistä osaksi mainittujen tilanteiden syntymistä. Myös työjärjestelyjen (esim. viisivuorojärjestelyt) avulla voidaan eräissä tapauksissa vähentää yksintyöskentelytilanteita.

Toisaalta on huomattava, että eräissä töissä (mm. luova työ ja suurta tarkkuutta vaativa työ) on työntekijälle eduksi, mikäli hänellä on mahdollisuus - niin halutessaan - työskennellä yksin.

Ristiriitatilanteet

Usein työpaikoilla ilmenevät ihmissuhdevaikeudet johtuvat puutteista työjärjestelyissä kuten työn määrän epätasaisesta tai epäoikeudenmukaisesta jakautumisesta. Seurauksena on tällöin liikarasittumista, mikä toisinaan ilmenee mainittuina vaikeuksien. Lähinnä työnjohdon tehtävänä on huolehtia siitä, että työtehtävien aiheuttamat vaatimukset on oikein mitoitettu työntekijöiden suorituskyvyn suhteen.

B TYÖN SISÄLTÖÖN LIITTYVÄT ONGELMAT

Arvioitaessa työn sisältöön liittyviä ominaisuuksia joudutaan punnitsemaan myös sellaisia suorituskykyyn vaikuttavia yksilöllisiä ominaisuuksia kuten kyvyt, taidot, tiedot, tarpeet ja motivaatio. Työtehtävien tulisi olla laadultaan sellaisia, etteivät ne vaaranna työntekijän terveyttä, vaan antavat mahdollisuuden kehittyä työssä. Kuormittumisen säätelyn kannalta ovat tärkeitä myös vaikutusmahdollisuudet omaa n työhön ja työympäristöön.

Vastuuongelmat

Vastuuta liittyy sekä työnjohto- että muihin työtehtäviin. Työnjohtotehtävissä vastuu liittyy paitsi työyksikön tulokselliseen toimintaan myös työtä tekevien henkilöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Esimiesasemassa olevien vastuu saattaa liittyä myös organisaation maineen ylläpitämiseen.

Työntekijöiden vastuu voi koskea esimerkiksi työn tuloksia ja laatua (laadunvalvonta), työturvallisuutta tai aineellisten vahinkojen estämistä. Eräissä tapauksissa (mm. itseohjautuvat työryhmät) vastuuta voi liittyä myös itse työprosessiin. Ns. ihmissuhdeammateissa (opettajat, hoitotyö, asiakaspalvelu) vastuu liittyy inhimilliseen vuorovaikutukseen sinänsä työn tulokseen liittyvän vastuun lisäksi.

Psyykkisen kuormituksen kannalta vastuuta tulisi olla sopivassa määrin: liian vähäinen vastuu turhauttaa ja ehkäisee henkilökohtaista kehitystä ja liian suuri vastuu aiheuttaa puolestaan liikarasitusta.

Vastuun aiheuttamaa liikarasitusta voidaan vähentää mm. järjestämällä työnohjausta sekä jakamalla vastuuta, lisäämällä henkilökuntaa ja sen vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöön, työn suorittamistapaan sekä työympäristöön. Kehittämällä yksilöllisiä ominaisuuksia kuten yhteistyökykyä ja erilaisia taitoja voidaan myös vähentää vastuun aiheuttamia psyykkisiä paineita.

Työn yksipuolisuus

Kun työtehtävät on ositettu pieniin osatehtäviin joko koneellistamisasteesta tai muista työjärjestelyistä johtuen, puhutaan työtehtäviin liittyvästä yksipuolisuudesta.

Yksipuoliset työtehtävät voivat ilmetä mm. työn kaavamaisuutena, yksitoikkoisuutena tai tapahtumaköyhyytenä jatkuvaa tarkkaavaisuutta vaativissa tehtävissä. Yksipuolinen työ kuormittaa tavallisesti vain tiettyjä kehon osia ja aisteja tai vaatii yksipuolisia psyykkisiä toimintoja.

Yksipuolisia tehtäviä esiintyy teollisuudessa mm. kokoonpanotyössä, materiaalinmuokkauksessa ja käsittelyssä, pakkaustyössä, laaduntarkastuksessa ja lajittelussa, prosessin valvonnassa sekä tekstiili- ja vaatetusalan tehtävissä. Myös ns. toimistotyöt voivat olla sisällöltään yksipuolisia.

Yksipuolisten työtehtävien haittoja voidaan torjua monipuolistamalla tehtäväkokonaisuutta. Tämä saattaa edellyttää työvoimajärjestelyjä kuten työvoiman lisäystä tai siirtoja työpisteestä toiseen työkierron avulla. Järjestämällä riittävästi tauotusta, antamalla liikkumis- ja vaikutusmahdollisuuksia työtehtävien suunnittelussa sekä järjestämällä elpymisliikuntaa voidaan vähentää yksipuolisen työn aiheuttamaa fyysistä ja psyykkistä kuormitusta.

Työn yksipuolisuutta voidaan ehkäistä parhaiten jo työprosessin ja -menetelmien sekä työtehtävien suunnittelussa. Tällöin tulisi ottaa huomioon, että työtehtävät muodostavat riittävän monipuolisen kokonaisuuden ja että työntekijän olisi mahdollista nähdä

oman työpanoksensa osuus tuotanto- ja työprosessissa. Työntekijän tulisi voida osallistua ja vaikuttaa oman työnsä ja työympäristönsä suunnitteluun mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Päätöksentekoon liittyvät vaikeudet

Päätöksentekoon liittyviä vaikeuksia esiintyy esimerkiksi silloin, kun joudutaan havaitsemaan ja huomioimaan liian monia tapahtumia yhtäaikaa, usein liian lyhyessä ajassa. Tällaisia tehtäviä voi esiintyä mm. töissä, joissa joudutaan ns. informaatiokuormituksen kohteeksi (esim. kuljetustehtävät, prosessinvalvonta ym.), laadunlajittelussa tai myös esimies- ja asiantuntijatehtävissä. Vaikeudet voivat toisinaan johtua siitä, että päätöksenteon pohjaksi ei ole saatavilla riittävästi tarvittavaa tietoa (esim. hoitotyö).

Päätöksentekoon liittyvää psyykkistä rasitusta voidaan vähentää mm. järjestämällä työ uudelleen, huolehtimalla siitä, että tietoa on riittävästi saatavilla ja että se on yksiselitteistä ja helposti omaksuttavaa. Kehittämällä yhteistyötä ja jakamalla vastuuta voidaan myös pienentää työn aiheuttamia henkisiä paineita. Tämä saattaa edellyttää toisinaan henkilökunnan lisäystä.

Kehittämällä työnopastusta ja huolehtimalla henkilökunnan riittävästä koulutuksesta voidaan kehittää päätöksentekoon tarvittavia valmiuksia. Ottamalla huomioon työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin voidaan niin ikään ehkäistä päätöksenteon aiheuttamaa liikarasitusta. Tähän voidaan päästä myös työjärjestelyin mm. vähentämällä työhön liittyvää kiirettä ja aikapainetta tehtävien suorittamiseen. Antamalla ns. rutiinitehtäviä koneiden suoritettavaksi voidaan vähentää informaatiokuormituksesta johtuvan päätöksenteon vaikeutta.

Työn mielekkyyden puute

Inhimilliselle käyttäytymiselle on ominaista tavoitteellisuus. Jotta toiminta tuntuisi mielekkäältä, sillä on oltava joku päämäärä, toiminnan syy. Ellei ole mahdollista nähdä toiminnalle mielekästä syytä, se alkaa tuntua merkityksettömältä ja pitkään jatkuessaan aiheuttaen aggressioita ja välinpitämättömyyttä. Näin on myös työn suhteen: tehtävät, joita ei pystytä näkemään osana suurempaa kokonaisuutta tai joille ei pystytä löytämään riittävästi syitä, koetaan merkityksettöminä ja ne aiheuttavat turhautuneisuutena ilmenevää rasittumista. Tämä heikentää myös työmotivaatiota.

Mielekkyyden puute työssä voi johtua työjärjestelyistä, jotka eivät anna mahdollisuutta nähdä valmista tuotetta tai oman työpanoksen osuutta kokonaisprosessissa.

Myös silloin, kun henkilö itse ei pysty järjestämään työtään mielekkäällä tavalla, voi syntyä liikarasittumista ja turhautumista aiheuttava tilanne.

Työn mielekkyyden puutetta voidaan torjua mm. monipuolistamalla työtä kehittämällä yhteistyön muotoja (työryhmät, esim. ns. laatupiirit). Lisäämällä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia oman työnsä suhteen sekä työstä saatavaa palautetta voidaan lisätä työn mielekkyyttä. Usein pelkät ulkoiset mahdollisuudet eivät kuitenkaan riitä, vaan tarvitaan myös koulutuksen ja ohjauksen avulla hankittuja henkilökohtaisia ominaisuuksia.

Riittävän tehokas tiedonkulku ja toimivat sosiaaliset suhteet sekä esimiesten tai työtoverien antama palaute selkiyttävät työntekijän asemaa työyhteisössä ja lisäävät näin työnteon mielekkyyttä.

Työntekijän henkilökohtainen suhtautuminen omaan työhönsä on merkittävä tekijä työviihtyvyyden kannalta: oman työnsä työpanoksen riittävä arvostaminen lisää osaltaan työnteon mielekkyyttä.

C IHMISSUHDE- JA YHTEISTYÖVAIKEUDET

Työnjohto on avainasemassa pyrittäessä ratkaisemaan työhön liittyviä ihmissuhdeongelmia. Tasapuolisuutta, osallistumista ja keskinäistä vuorovaikutusta suosivilla työnjohtomenetelmillä voidaan ehkäistä tai lieventää ihmissuhdeongelmista johtuvia haittoja.

Työolot, muutokset

Ihmissuhdeongelmista johtuvien haittojen ehkäisemiseksi on oleellista pystyä tunnistamaan vaikeuksien syyt. Mikäli työ sinänsä aiheuttaa liikarasitusta, on syytä puuttua työjärjestelyihin, työn sisältöön tai työoloihin. Ihmissuhdevaikeudet voivat näet työyhteisössä johtua henkilökohtaisten ominaisuuksien ja työn ulkopuolisten tekijöiden lisäksi itse työntekoon ja työolosuhteisiin liittyvistä liikarasitusta aiheuttavista tekijöistä. Liikarasitus ilmenee usein epätarkoituksenmukaisena, tunnevaltaisena käyttäytymisenä. Paitsi työolot sinänsä myös muutokset työryhmässä voivat aiheuttaa vaikeuksia työyhteisön jäsenten välisissä suhteissa. Tällaisia tilanteita syntyy, kun työryhmään tulee uusia työntekijöitä tai siitä lähtee entisiä pois.

Näkemyserot

Toisinaan työyhteisössä voi erilaisiin ryhmittymiin kuuluvien työntekijöiden välillä ilmetä näkemyseroista johtuvia yhteistyövaikeuksia. Näin on varsinkin silloin, kun osaryhmät ovat hyvin kiinteitä ja kun niissä sen seurauksena vallitsee suhteellisen

suppeita näkemyksiä sekä suvaitsemattomuutta toisin ajattelevia kohtaan. Parantamalla työyhteisön toimintaa (mm. tiedonkulku) ja yhteistoimintaa, voidaan ehkäistä erilaisten "klikkien" syntymistä.

Henkinen väkivalta

Eri syistä johtuva ahdistunut ilmapiiri työpaikalla voi ilmetä henkisenä väkivaltana työyhteisön jäsenten keskinäisissä suhteissa. Henkinen väkivalta voi ilmetä toisen alistamis- ja eristämispyrkimyksenä. Organisaation toimintaan tai työprosessiin voi liittyä myös ns. passiivista henkistä väkivaltaa luutuneiden toimintatapojen muodossa.

Henkistä väkivaltaa sisältävät tilanteet ovat erittäin tuhoisia mielenterveyden kannalta ja siksi niihin on puututtava. Tilanteen selvittämiseksi on tarvittaessa käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita.

Koulutus, työnohjaus, yhteistyö

Työyhteisön kokoonpanon muuttuessa voidaan muutoksista johtuvaa, yksilössä ja työyhteisössä ilmenevää stressitilannetta lieventää koulutuksella, työnohjauksella ja työhön perehdyttämisellä. Erilaisten näkemyserojen aiheuttamia ristiriitatapauksia voidaan lieventää paitsi koulutuksen myös erilaisten yhteistyö- ja yhdessäolomuotojen avulla.

Tiedonkulku

Organisaation puutteellisesta toiminnasta johtuvia ristiriitatilanteita voidaan ehkäistä tehostamalla tiedonkulkua ja parantamalla työnohjausmenetelmiä sekä henkilöstöhallintoa yleensäkin, esim. huolehtimalla työntekijöiden riittävistä vaikutusmahdollisuuksista.

Toimenkuva

Eri henkilöstöryhmien tehtävien ja aseman selkeä määrittely (tehtävänkuvaukset, työjärjestykset, johtosäännöt, yms.) auttavat henkilökuntaa hahmottamaan asemaansa ja ehkäisevät siten ristiriitatilanteiden syntymistä.

Lukkiutuneet ihmissuhteet

Ns. lukkiutuneista ihmissuhteista johtuvat ristiriitatilanteet olisi ensisijaisesti pyrittävä ratkaisemaan työyhteisön toimesta käyttämällä hyväksi työpaikan oman työsuojelu- ja työterveyshenkilöstön asiantuntemusta. Nämä voivat tarvittaessa konsultoida ulkopuolisia asiantuntijoita. Tällaisia ovat mm. työterveyshenkilöt, mielenterveystoimistot, terveyskeskukset ja työterveyslaitos aluelaitoksineen. Tarkastaja voi myös kysyä asiantuntijoilta neuvoa pulmatilanteiden ratkaisemiseksi. Kaikissa kiistatilan-

teissa tulisi kuitenkin voida neuvotella asianomaisten kesken. Toimintaa varten tarvittavien yhteistyömuotojen luominen onkin tässä suhteessa tarpeen.

D HENKILÖSTÖHALLINTO JA -POLITIIKKA

Henkilöstöhallinto ja -politiikka on perinteisesti ollut työnantajan toimialuetta. Koska kyseisellä alueella on kuitenkin huomattavaa merkitystä työyhteisön henkisen hyvinvoinnin kannalta, sitä on syytä käsitellä myös tässä yhteydessä. Tarkastaja voi osaltaan pyrkiä vaikuttamaan työyhteisössä harjoitettavaan henkilöstöpolitiikkaan, mikäli tällä tavoin voidaan edistää työyhteisön henkistä hyvinvointia. Parhaiten tämä toteutunee käsittelemällä käytännön ongelmia henkilökohtaisin keskusteluin työnantajan tai tämän henkilöstöpolitiikasta vastaavan edustajan kanssa.

Yleinen ilmapiiri

Hyvään henkilöstöhallintoon kuuluu myönteinen perusasenne työntekijöihin nähden. Käytännössä tämä ilmenee työntekijöiden mielipiteiden ja tarpeiden huomioonottamisena sekä riittävinä vaikutusmahdollisuuksina oman työn ja työyhteisön kehittämiseksi. Myönteisen asennoitumisen lisäksi tarvitaan toimivia ja säännöllisiä yhteistyömuotoja kuten neuvottelut, palaverit yms. Esimerkiksi laki yhteistoiminnasta yrityksissä antaa tähän ulkoisia mahdollisuuksia.

Tiedonkulun ongelmat

Huomattava osa työyhteisössä vallitsevista ristiriidoista johtuu tietämättömyyteen perustuvista väärinkäsityksistä. Tehokas ja yksiselitteinen tiedonkulku organisaation sisällä sekä ylhäältä alas ja päinvastoin että sivusuunnassa (keskinäiset vuorovaikutussuhteet) ehkäisee osaltaan ristiriitatilanteiden syntymistä.

Perehdyttäminen ja koulutus

Uusien ja uusiin tehtäviin siirtyneiden tai siirtyvien työntekijöiden asianmukainen ja riittävä työhön perehdyttäminen ja koulutus ehkäisee liiallista rasittumista ja työtapaturmia. Myös vanhempien työntekijöiden jatko- ja täydennyskoulutus auttaa ammattitaidon ylläpitämisessä ja vähentää näin työn aiheuttamaa haitallista kuormittumista.

Oikeat työmenetelmät

Kehittämällä kuhunkin työhön mahdollisimman hyvin soveltuvat työmenetelmät, voidaan myös ehkäistä työstä johtuvien liikarasitustilanteiden syntymistä.

Henkilökohtaiset ominaisuudet

Erilaiset työtehtävät asettavat mitä moninaisimpia vaatimuksia työntekijöiden fyysiselle ja henkiselle suorituskyvylle. Toisaalta ihmiset ovat henkisiltä ja ruumiillisilta ominaisuuksiltaan hyvin erilaisia ja soveltuvat luonnostaan paremmin tiettyihin työtehtäviin. Tällöin on tietenkin luonnollista, että tiettyyn työtehtävään - mikäli mahdollista - valitaan siihen parhaiten henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan soveltuva työntekijä.

On kuitenkin huomattava, että ihminen muuttuu koko ajan niin fyysisten kuin psyykkistenkin ominaisuuksien suhteen toiminnoista riippuen. Samoin myös organisaatiossa (työyhteisössä) tapahtuu jatkuvasti muutoksia: työtehtävät muuttuvat, työyhteisön jäsenet vaihtuvat jne.

Kun edellä mainitut tekijät otetaan huomioon, on usein varsin vaikea määritellä tarkasti, kuka mihinkin tehtävään parhaiten soveltuu. Määrittely on helpompaa sellaisten työtehtävien suhteen, jotka edellyttävät tiettyjä erityiskykyjä, kuten tarkkaa näköä, kuuloa, sorminäppäryyttä tms. Soveltuvuustutkimus saattaa silti olla paikallaan joissakin erityistapauksissa henkilön fyysisen tai psyykkisen soveltuvuuden toteamiseksi.

Liiallinen alkoholinkäyttö ja hoitoonohjauksen puutteet

Poissaoloista saattaa osa johtua alkoholin väärinkäytöstä. Eräissä tapauksissa alkoholin käyttö voi aiheuttaa suoranaisia vaaratilanteita työpaikoilla. Alkoholista johtuvien haittojen torjumiseksi olisikin hyvä olla valmiina ohjeet siitä, miten kyseisiä haittoja ehkäistään ja millä tavalla toimitaan hoitoonohjaustapauksissa. Keskustelut työterveyshenkilöstön kanssa voivat edistää asiaa. Päihdehoitojen ehkäisemiseksi tulisi koko työpaikan henkilöstö ylintä johtoa myöten saada mukaan toimintaan.

Työpaikkaruokailu, liikunta ja virkistys

Mahdollisuus työpaikkaruokailuun edistää työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Tarkastusten yhteydessä olisikin syytä tarvittaessa painottaa asianmukaisten ruokailumahdollisuuksien merkitystä ellei ruokailumahdollisuutta ole sopimusteitse järjestetty.

Työperäisen liikarasituksen ehkäisemiseksi on elpymisliikunnalla erityistä merkitystä töissä, joissa joudutaan työskentelemään sopimattomissa työasennoissa pitkiä jaksoja. Näin ollen aloitteet soveltuvan työpaikkaliikunnan järjestämiseksi ovat joskus varsin paikallaan. Elpymisliikuntaa järjestettäessä tulisi ottaa huomioon henkilökunnan ja yksittäisten työntekijöiden mielipide.

Erilaiset virkistystilaisuudet työn lomassa auttavat osaltaan työstä johtuvan yksitoikkoisuuden ehkäisemisessä. Työyhteisön tukemalla työn ulkopuolisella virkistys- ja vapaa-ajanviettotoiminnalla on myös myönteistä vaikutusta työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin kannalta. Vapaa-ajan käytön merkitys kasvaa tässä suhteessa jatkuvasti.

E TYÖPAIKAN SIJAINTI

Työpaikan sijainnilla on myös merkitystä viihtyvyyteen ja työturvallisuuteen. Vaikutukset voidaan kokea osin välittömästi, esim. liikennetapaturmina, mutta myös monin eri tavoin miellyttävän ympäristön välittämänä yleisenä viihtyisyytenä. Kuljetusten järjestäminen työpaikoille ja työaikojen porrastus voivat osaltaan ehkäistä työmatkoihin liittyviä tapaturmia ja lisätä siten turvallisuuden tunnetta työntekijöissä. Keskusteltaessa uusien työpisteiden sijoittamisesta, tarkastaja voi lausua oman mielipiteensä myös edellä mainituista, ulkoiseen työympäristöön liittyvistä näkökohdista.

LIITTEET

1 Psyykkistä työsuojelua koskevien ja tekstissä esiintyvien käsitteiden määrittelyä
2 Lähteitä ja kirjallisuutta

PSYKKISTÄ TYÖSUOJELUA KOSKEVIEN JA TEKSTISSÄ ESIINTYVIEN KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELYÄ

YLEISTÄ

Seuraavassa määritellään tekstissä esiintyneitä käsitteitä. Lähtökohtana ovat olleet tarkastustoiminnan tarpeet ja tavoitteena on työsuojelutarkastajien työn helpottaminen työsuojelun valvontatyössä.

Alikuormitus

Virikeköyhä työ tai työympäristö. Liian vähän tai liian sisältököyhiä ulkopuolisia kuormitustekijöitä normaalin vireystilan ja työntekijän parhaan mahdollisen työtehon ylläpitämiseksi

a) määrällinen alikuormitus:
- liian vähän kuormitustekijöitä aikayksikössä

b) laadullinen alikuormitus:
- tehtävät yksipuolisia, kuormittavat vain joitakin psyykkisiä tai fyysisiä toimintoja (esim. havainto- ja motoriset toiminnot).

Alikuormittuminen (määrällinen tai laadullinen)

Alikuormituksen aiheuttamat psykofyysiset vaikutukset yksilössä. Aiheuttaa pitkään jatkuessaan alikuormittuneisuutta ja epäterveellisen psyykkisen rasitustilan (stressi).

Alikuormittuneisuus

Alikuormittumisen aiheuttama epäterveellinen psyykkinen rasitustila, jolle on tyypillistä vireystilan lasku. Lisää tapaturma- ja sairastumisriskiä.

Burn out (ns. henkinen loppuunpalaminen)

Yleensä ylikuormittumisesta aiheutuva henkinen liikarasitustila. Käsitettä on käytetty erityisesti hoito- ja kasvatusaloilla kuvattaessa stressin oireita asiakastyössä, mutta sitä voidaan soveltaa myös muihin töihin. Itse asiassa kyseessä on eräs työstressiteoria, joka on lähentynyt muita stressiteorioita. Seuraavassa esitetään eräs määritelmä: "Burn out on työntekijän negatiivinen, kasvusta persoonallisuuden kutistumiseen kääntynyt suojautumisreaktio työtilanteeseen, jossa keskeisten minäihanteiden ja elämän tavoitteiden saavuttaminen tuntuu toivottomalta. Sen keskeisiä oireita ovat krooninen uupumus (exhaustio), alentunut ammatillinen itsetunto ja kyvyttömyys läheiseen inhimilliseen vuorovaikutukseen" (TTL 1985).

Henkinen hyvinvointi

Olotila, missä ihminen ns. perustarpeensa tyydytettyään tuntee olevansa tyytyväinen ja viihtyvänsä työssään.

Henkinen työsuojelu ks. psyykkinen työsuojelu

Henkinen väkivalta (mobbaus)

Liittyy ihmissuhdeongelmiin työpaikalla. Syyt voivat olla monet, kuitenkin useimmiten konkreettisia, joihin voidaan vaikuttaa.

Henkinen väkivalta voi ilmetä mm. toisen ihmisen alistamis- tai eristämispyrkimyksenä. Organisaation toimintaan tai työprosessiin voi sisältyä myös ns. passiivista henkistä väkivaltaa luutuneiden toimintatapojen muodossa. Henkistä väkivaltaa sisältävät toimintamallit ovat erittäin tuhoisia psyykkisen rasituksen ja mielenterveyden kannalta.

Informaatiokuormitus

Eri aistien (tavallisesti näkö- ja kuuloaistin) välityksellä yksilöön kohdistuva, reagointia vaativa tietovirta.

Kiire

Liian paljon tehtäviä aikayksikössä. Liittyy myös yksilöllisiin tekijöihin (kyvyt, valmiudet).

Kuormitustekijä

Yleensä ulkoinen työhön tai ympäristöön liittyvä kuormitusta eli rasittumista työntekijässä aiheuttava tekijä.

Kuormitus

Ulkoisten (työperäisten) kuormitustekijöiden yksilöön kohdistama rasitus.

Kuormittuminen

Kuormittumisella tarkoitetaan yleensä työperäisten tekijöiden yksilössä aikaansaamaa vaikutusta. Myös sisäiset (persoonalliset) tekijät voivat altistaa kuormittumiselle.

Kuormittuneisuus

Kuormittumisen aikaansaama psyykkinen (rasitus) tila. Voi olla joko myönteinen, terveyttävä ylläpitävä ja edistävä tai kielteinen, terveydelle haitallinen.

Liikarasitus (stressi)

Aiheutuu pitkään jatkuneesta yli- tai alikuormittumisesta. Liikarasitustila ilmenee sekä fyysisinä että psyykkisinä oireina (eril. kivut jne.). Stressiä voidaan mitata psykologisin ja fysiologisin testein. Pitkään jatkunut stressitila aiheuttaa usein pysyväisluonteisia psyykkisiä ja fyysisiä muutoksia ihmisen elimistössä sekä johtaa sairastumiseen ja työkyvyttömyyteen.

Mielenterveys

Riittävä ja olosuhteisiin katsoen tyydyttävä henkinen hyvinvointi sekä yksilön että työyhteisön kannalta katsottuna. Terve ihminen suoriutuu tavanomaisista ongelmatilanteista, kykenee tekemään työtä ja pystyy solmimaan tyydyttäviä ihmissuhteita. Terve työyhteisö on toimiva, avoin ja tukee työntekijää.

Mobbaus — Katso henkinen väkivalta.

Motivaatio — Ihmisen käyttäytymisen vaikuttimet tai syyt. Toimintaa synnyttävä tai ohjaava sisäinen yllyke. Motivaatio liittyy luonnollisiin tai opittuihin tarpeisiin.

Pakkotahtinen työ — Työ, jossa ulkopuoliset tekijät (kone, prosessi, liukuhihna tai työryhmä) määräävät työn suorituksen tapahtuma-ajankohdan tai työhön varatun ajan pituuden.

Neuroosi — Psyykkinen häiriö, jolle on usein ominaista, että esim. peloista johtuen henkilön elinpiiri ja toimintamahdollisuudet ovat rajoittuneet, mutta todellisuudentaju on muuten usein varsin hyvin säilynyt. Tietyistä neuroottisista estoista vapautuminen saattaa vaatia psyykkistä hoitoa, psykoterapiaa. Virheellinen työperäinen rasitus voi myös aiheuttaa neurooseja.

Persoonallisuus — Kehityksen seurauksena syntynyt henkinen rakenne, jonka toimintaan vaikuttavat perityt ominaisuudet, kuten kyvyt, lahjakkuus ja tunne-elämä sekä hankitut ominaisuudet kuten tiedot ja taidot. Ihmisen henkisessä rakenteessa, persoonallisuudessa tapahtuu iän myötä muutoksia.

Perustarve — Henkinen tai ruumiillinen vajaus- tai puutostila, joka - ellei sitä saada poistetuksi - aiheuttaa terveyden, jopa hengen menetyksen vaaraa. Perustarpeita ovat esimerkiksi:

1 Fysiologiset tarpeet:
- veden, ravinnon, hapen, levon ja liikunnan tarpeet

2 Psyykkiset tarpeet:
- turvallisuudentunne
- itsensä kehittäminen/oppiminen
- itsensä ilmaiseminen, vaikuttaminen

3 Sosiaaliset tarpeet:
- yhteisön jäsenyys, ystävyys, vuorovaikutus, liittyminen
- yhteisön hyväksi toimiminen.

Psykoosi — Psyykkinen sekavuustila, jolle on ominaista, että ihmisen todellisuudentaju pettää usein henkilön itse sitä tietämättä. Häiriön vakavuudesta huolimatta psykoosit voivat joskus mennä ohi suhteellisen nopeastikin. Epäterveellinen työperäinen kuormitus voi olla osasyynä varsinkin ohimeneviin sekavuustiloihin.

Psykososiaalinen työympäristö

Käsitteellä tarkoitetaan työtä ja työoloja kokonaisuutena psyykkisen kuormittavuuden kannalta katsoen. Toisin sanoen psyykkisen kuormittumisen arvioinnissa on otettava huomioon mm. fysikaaliset, kemialliset ja fyysistä turvallisuutta koskevat tekijät, mutta myös esim. työn sisällöllinen vaativuus, työjärjestelyt ja sosiaalinen ilmapiiri.

Psyykkinen häiriö

Henkinen häiriötila, joka voi ilmetä mm. ahdistavina tunnekokemuksina ja toiminnan häiriöinä joko yksilön tai yhteisön kannalta katsottuna. Häiriöt liittyvät usein yksilön kehitykseen ja kasvuun eivätkä ne läheskään aina merkitse kielteistä asiaa, vaan päin vastoin: henkiset kriisit ovat usein kehityksen edellytys. Ns. kasvukriisit menevät useimmiten ohitse itsestään.

Työstä johtuvasta yli- tai alikuormitus ja pitkäaikainen stressi voi johtaa pysyväisluonteisiin henkisen tai fyysisen terveyden ja suorituskyvyn häiriöihin.

Psyykkinen työsuojelu

Psyykkisellä eli henkisellä työsuojelulla pyritään edistämään terveyttä ja henkistä hyvinvointia työpaikalla. Käytännön toiminnalla pyritään saattamaan työn vaatimukset ja ihmisen suoritusedellytykset vastaamaan mahdollisimman hyvin toisiaan. Tällöin työoloja tarkastellaan kokonaisuutena ja vaikutetaan myös ns. reunaehtoihin kuten työympäristöön, työyhteisön ja organisaation toimintaan, työprosessiin ja tuotannonohjausjärjestelmiin. Huomioon otetaan työntekijän työmotivaatio, työviihtyvyys ja mielenterveyttä suojaavat tekijät. Pääpaino on työoloihin kohdistuvassa ehkäisevässä työssä, joka toteutuu jatkuvan, organisaation eri tasoilla tapahtuvan suunnittelun kautta, ja johon myös työntekijät osallistuvat.

Rajatila

Psyykkinen häiriö, jolle on ominaista ainakin ajoittainen todellisuudentajun hämärtyminen. Rajatila edeltää joskus psykoosia, mutta ei aina johda siihen.

Sosiaalinen ilmapiiri

Työpaikalla vallitseva, ihmisten väliseen vuorovaikutukseen liittyvä tunnelma. Toimivassa ja hyvinvoivassa työyhteisössä tunnelma on avoin ja luottamuksellinen, huonosti toimivassa varautunut ja kireä. Huono työpaikkailmapiiri altistaa liikarasitukselle ja alentaa viime kädessä myös työn tuottavuutta. Hyvä työpaikkailmapiiri toimii puskurina myös työstä aiheutuvaa terveydelle haitallista rasitusta vastaan.

Stressi — Katso liikarasitus.

Tarve — Terveydelle mahdollisesti haittaa aiheuttava vajaustila (vrt. perustarve). Ns. luonnollisten tarpeiden lisäksi ihmisellä voi olla keinotekoisia, vääristyneitä tarpeita, jotka voivat olla terveyden kannalta tuhoisia. Keinotekoiset tarpeet ovat usein ympäristöstä omaksuttuja virheellisiä käyttäytymismalleja.

Työkierto — Työntekijällä on mahdollisuus siirtyä suorittamaan erilaisia tehtäviä tai tehtäväkokonaisuuksia yksipuolisen työn aiheuttaman liikarasituksen välttämiseksi. Tehtävät "kiertävät" henkilöltä toiselle.

Työn laajentaminen

Tehtäväkokonaisuuteen lisätään vaikeudeltaan samantasoisia, mutta erilaisia työtehtäviä.

Työn monipuolistaminen

Työhön liittyvän tehtäväkokonaisuuden vaihtelun lisääminen. Työn monipuolistaminen voi tapahtua työtä rikastamalla tai työtä laajentamalla.

Työmotivaatio — Työmotivaatioon liittyy halu tehdä työtä. Terve työmotivaatio syntyy, kun ihmisen perustarpeet on riittävästi otettu huomioon. Työmotivaatio voi olla myös epätervettä silloin, kun se perustuu ympäristöstä opittuihin käyttäytymismalleihin "vain menestymällä olen hyväksytty" -tyyliin.

Työn rikastaminen

Työtehtäväkokonaisuuteen lisätään vaikeudeltaan aiempaa vaativampia tehtäviä. Voidaan toteuttaa yksipuolisessa tai liian vähän vaativissa töissä. Yksilölliset kyvyt kuitenkin otettava huomioon: ei liian nopeasti liian vaikeita tehtäviä.

Työn yksipuolisuus

Työtehtävät ovat kaavamaisia, yksitoikkoisia tai työ on tapahtumaköyhää. Työ ehkäisee psyykkistä kehittymistä tai taannuttaa. Yksilölliset ominaisuudet ovat merkittäviä arvioitaessa ko. ominaisuutta. Työntekijän oma arvio on myös tärkeä.

Työpaikkaselvitys

Työterveyshuoltolain (743/78) nojalla annetussa valtioneuvoston päätöksessä (1009/78 3 §) tarkoitettu selvitys koskien työstä tai työpaikan olosuhteista johtuvia terveyden vaaroja.

a) Esitiedot

Yleiset tai työpaikkakohtaiset tiedot, jotka kuvaavat työtä ja työpaikan oloja sekä niiden aiheuttamia terveysvaaroja ja sairauksia. Ei edellytä välttämättä työpaikkakäyntejä.

b) Työpaikkakäynnit

Osana ns. yleisselvitystä, jolloin tunnistetaan mahdolliset vaara- tai haittatekijät.

c) Erityisselvitykset

Vaara- tai haittatekijöiden tarkka määritys (mittaukset, havainnot, haastattelu yms.). Edellyttää työpaikkakäyntejä.

Välinpitämätön johtamistapa

Johtamistapa on välinpitämätön esim. silloin, kun työntekijää, työoloja ja työyhteisöä koskevat päätökset toteutetaan henkilökuntaa kuulematta. Välinpitämättömyydestä on kysymys myös silloin, kun johto lyö laimin kokonaan työolojen kehittämisen omalta osaltaan. Organisaation toiminnassa on keskeistä ylimmän johdon johtamistapa, jossa korostuu työnantajan vastuu. Erityistä huomiota tuleekin kiinnittää juuri ylimmän johdon tapaan johtaa organisaatiota.

Ylikuormitus

Työntekijän parhaaseen mahdolliseen suorituskykyyn nähden liian paljon kuormitustekijöitä sisältävä työ. Toisaalta ylikuormitusta voi aiheuttaa yksikin riittävän voimakas kuormitustekijä. Ylikuormitukselle voi altistua myös n.s sisäisistä (persoonallisista) tekijöistä.

a) Määrällinen ylikuormitus:
- liian paljon tehtäviä aikayksikössä. Myös yksilölliset tekijät vaikuttavat.

b) Laadullinen ylikuormitus:
- liian vaikeat ja vaativat tehtävät
- suuret tarkkaavaisuusvaatimukset. Myös yksilölliset tekijät otettava huomioon.

Ylikuormittuminen (määrällinen tai laadullinen)

Ylikuormituksen aiheuttamat psykofyysiset vaikutukset yksilössä. Aiheuttaa pitkään jatkuessaan ylikuormittuneisuutta, liikarasitusta (stressiä) ja psyykkistä tai fyysistä sairautta.

Ylikuormittuneisuus

Ylikuormittumisen aiheuttama epäterveellinen psyykkinen rasitustila, joka ilmenee erilaisina psykofyysisinä oireina tai sairautena. Lisää tapaturma- ja sairastumisriskiä.

SUOSITELTAVAA KIRJALLISUUTTA

Sosiaalivaliokunnan mietintö nro 13 hallituksen esityksestä laeiksi työturvallisuuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. 1986.

Työsuojelutarkastuksen perustieto psyykkisestä työsuojelusta. - Valmisteleva työryhmä. Muistio 24:1988. STM. Helsinki 1988.

Psyykkinen työsuojelu -työryhmäraportti. Selvityksiä nro 18:87. Työsuojeluhallitus 1987, Tampere.

Elo, Anna-Liisa, Psyykkisten kuormitustekijöiden arviointi työssä. Työterveyshuolto 7. Työterveyslaitos 1982.

Lindström, K. ja Kalimo, R., Työ ja henkinen hyvinvointi. Katsauksia 96. Työterveyslaitos. Helsinki 1988.

Työelämä ja mielenterveys. Esite 4/80. 4. uudistettu painos. Työsuojeluhallitus. Valtion painatuskeskus. Helsinki 1987.

Yksintyöskentely. Esite 1/85. Työsuojeluhallitus. Valtion painatuskeskus.

Tietotekniikka toimistotyössä. Turvallisuustiedote 28/89. Työsuojeluhallitus. Valtion painatuskeskus.

Leppänen, A., Huuhtanen, P. ja Slioor, M., Psyykkinen kuormitus, stressi ja mielenterveys työelämässä. TTL:n koulutusjulkaisuja 1. 1983.

Lindström, K., Kalimo, R. (toim.). Työpsykologia; Terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos. Helsinki 1987.

Kalimo, R., Kauppinen-Toropainen, K., Lindström, K., Psyykkinen työsuojelu: Haittatekijä ja toimialakohtainen katsaus. Työterveyslaitos. Helsinki 1979.

Niemelä, E., Teikari, V., Työn psyykkinen kuormittavuus - käsitteet, malli ja mittaaminen. Raportti 82/1984. Helsingin teknillinen korkeakoulu, Teollisuustalouden ja työpsykologian laboratoriot. Helsinki 1984.

Perkka, K., Pohjanoksa, I., Henkinen hyvinvointi ja yrityksen kehittäminen. Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä. Helsinki 1988.